

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank

Bambang Yulianto¹, Deden Sutisna²,

Universitas Widyatama
bambang.yulianto@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 10 September 2024, direvisi akhir tanggal 1 November 2024, disetujui tanggal 15 November 2024.

Abstrak

Pada Jl. Ahmad Yani KM 30-36 di Kota Banjarbaru terdapat kawasan perkantoran yang didominasi oleh bank-bank komersial seperti Bank BPR Dana Permata Lestari, Bank Bukopin, Bank Muamalat, Bank Kalsel, Bank Danamon dan Bank BRI. Beberapa bank tersebut diduga memiliki permasalahan mengenai kinerja karyawan mereka, sehingga memerlukan penelitian dan menerangkan tujuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan bank. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis Structural Equation Model (SEM), Responden didalam penelitian ini ditentukan sebanyak 200 responden untuk dapat memenuhi kebutuhan perhitungan SEM dengan metode pengumpulan data menggunakan pembagian kuesioner dan wawancara kepada setiap responden didalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung optimalisasi pekerjaan, menurunkan tingkat kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta berdampak positif pada moral karyawan dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dan hubungan interpersonal yang baik memegang peran sentral dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri memainkan peran kritis dalam menentukan kinerja karyawan, dengan karyawan yang puas menunjukkan dedikasi dan motivasi yang lebih tinggi, yang berkontribusi langsung pada keberhasilan dan reputasi bank. Terlebih lagi, kepuasan kerja juga berfungsi sebagai mediator penting yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perbankan harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif dalam industri yang kompetitif.

Kata kunci: Lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, bank, kalimantan selatan.

How to cite (APA Style) : Yulianto, B., & Sutisna, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(3), 299–307. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v24i3.77767>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Sebagai pilar utama dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan tidak hanya menyumbang produktivitas, tetapi juga mencerminkan citra dan reputasi perusahaan di mata klien dan masyarakat. Pengelolaan karyawan yang efektif mencakup berbagai aspek, salah satunya adalah kepuasan kerja karena untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, karyawan perlu merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menjadi kunci untuk mempertahankan kinerja karyawan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Buckingham (2019) perusahaan dapat mendapatkan wawasan yang berharga tentang perasaan karyawan terkait lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Informasi ini dapat digunakan untuk meningkatkan kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan

manajemen sumber daya manusia, serta membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, sehingga menunjukkan kinerja yang optimal.

Salah satu Kota yang baru diangkat menjadi Ibukota Provinsi adalah Kota Banjarbaru yang terletak pada Provinsi Kalimantan Selatan untuk menggantikan Ibukota sebelumnya yakni Kota Samarinda sesuai dengan ketetapan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan lalu. Kota ini memiliki daerah perkantoran dan pelayanan publik pada bidang perbankan pada Jl. Ahmad Yani dari Kilometer ke-30 sampai dengan Kilometer ke-36. Pada jalan tersebut terdapat berbagai macam jenis perusahaan perbankan untuk melayani masyarakat. Namun penurunan kualitas pelayanan pada beberapa Bank pada pada Jl. Ahmad Yani dari Kilometer ke-30 sampai dengan Kilometer ke-36 dirasakan oleh masyarakat yang menggunakan jasa layanan perbankan tersebut, hal ini terjadi setelah Pandemi Covid-19 yang mulai menurun. Pembatasan dan aturan pelayanan bank yang sempat menjadi hambatan masyarakat dalam menggunakan jasa layanan perbankan secara konvensional dirasakan pada masa Pandemi Covid-19, hal ini dapat menunjukkan seharusnya pada masa Pandemi Covid-19 sudah mulai menurun dapat meningkatkan jasa pelayanannya kepada masyarakat. Adapun hasil survey yang dilakukan kepada 50 masyarakat yang dilakukan dari mulai bulan November tahun 2022 sampai dengan bulan Februari tahun 2023 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey atas Jasa Layanan Perbankan pada sekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36, Kota Banjarbaru

No	Keterangan Hasil Pra-Survey kepada Para Nasabah	Ya	Tidak
1	Pelayanan Bank terstruktur dan menunjukkan standar operasional yang jelas.	49	1
2	Pelayanan Bank cepat dan responsif dalam melayani Nasabah.	13	37
3	Petugas Bank melayani secara ramah dan profesional.	21	29
4	Petugas Bank memberikan informasi yang jelas, tepat & transparan	33	27

Sumber : Hasil Pra-survey Penelitian, November 2022-Februari 2023

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, maka dapat ditemukan pelayanan bank yang kurang cepat dan kurang responsif, serta petugas Bank yang kurang ramah. Hal tersebut juga dapat dijelaskan karena pra-survey tersebut juga dilakukan dengan wawancara singkat kepada para masyarakat yang menjadi nasabah pada beberapa Bank disekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru. Pada waktu yang sama, peneliti melakukan eksplorasi kepada Bank-bank yang berada disekitar Jalan tersebut. Temuan atas hasil pra-survey tersebut menemukan bahwa karyawan-karyawan Bank kerap beberapa kali terlambat, walaupun sebelum waktu untuk Bank membuka pelayanannya. Rata-rata keterlambatan karyawan Bank tersebut salah satunya adalah terlambat dalam mengikuti morning briefing yang dilakukan sebelum Bank membuka pelayanannya pada jam delapan pagi. Adapun hasil pra-survey kepada beberapa Bank yang berada di sekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Persentase Keterlambatan Karyawan Bank pada sekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru

No	Nama Bank	Bulan / Tahun			
		Nov' 22	Dec' 22	Jan' 23	Feb' 23
	Bank BPR Dana Permata				
1	Lestari	3%	4%	2%	1%
2	Bank Bukopin	2%	2%	2%	2%

3	Bank Muamalat	1%	3%	2%	2%
4	Bank Kalsel	1%	5%	2%	2%
5	Bank Danamon	1%	2%	3%	2%
6	Bank BRI	2%	2%	2%	1%

Sumber: Hasil Pra-survey Penelitian, November 2022-Februari 2023

Pra-survey yang dilakukan terhadap enam bank yang berada disekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru menunjukkan persentase keterlambatan karyawan dari total karyawan pada setiap Bank tersebut. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa tingkat persentase keterlambatan yang tidak menurun secara signifikan, bahkan salah satu contohnya adalah Bank Bukopin yang secara konsisten atas keterlambatan karyawan menunjukkan persentase dua persen selama empat bulan serta Bank-bank lainnya yang menunjukkan adanya peningkatan yang lebih besar sebelumnya. Kembali pada waktu yang sama, peneliti dapat mengungkapkan bahwa lingkungan kerja pada setiap Bank yang dilakukan pra-survey tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antara manajemen dan karyawan Bank, transparan dalam membagikan informasi tentang visi, strategi, dan kinerja perusahaan memberikan pegangan yang jelas bagi karyawan tentang arah yang diambil oleh organisasi dan setiap Bank dapat menunjukkan dalam memberikan penghargaan serta pengakuan atas kontribusi individu dan kelompok di dalam lingkungan kerja Bank, dimana hal tersebut menjadi kesenjangan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan-karyawan Bank.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, menurut Bailey & Fletcher (2020) ketika karyawan merasa senang, terlibat, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih efisien dan produktif. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berinovasi dalam mencapai target kerja. Menurut Ulrich et al. (2019) lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi yang terbuka memfasilitasi pertukaran ide dan pemecahan masalah secara bersama-sama. Karyawan yang dapat berkolaborasi dengan rekan kerja mereka akan mencapai hasil yang lebih baik dan memperkuat hubungan tim. Memberikan kesempatan pengembangan keterampilan dan karir juga berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan merasa dihargai karena perusahaan berinvestasi pada pengembangan mereka, dan ini mendorong mereka untuk terus meningkatkan kemampuan.

Pada dugaan kesenjangan lainnya menunjukkan bahwa setiap Bank telah memberikan kompensasi untuk menunjang kegiatan para karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka. Kompensasi tersebut salah satunya adalah gaji karyawan, dimana para karyawan pada enam Bank yang menjadi unit analisis penelitian ini menerima gaji secara penuh walaupun dalam kondisi Pandemi Covid-19 sampai dengan menurunnya kasus wabah tersebut. Selanjutnya adalah fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh setiap Bank memiliki standar yang sangat baik, dari mulai protokol kesehatan yang diterapkan sampai dengan fasilitas penunjang kinerja seperti layanan internet, komputer, dan berbagai macam jenis fasilitas yang menunjukkan kualitas Bank pada umumnya. Akan tetapi berbagai macam kompensasi tersebut juga menunjukkan adanya sikap atas ketidakpuasan dalam melaksanakan pekerjaan oleh para karyawan-karyawan Bank tersebut sehingga memberikan dugaan yang berdampak atas keterlambatan. Menurut Robbins & Judge (2019) keterlambatan karyawan dapat merupakan salah satu tanda atau indikasi dari ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja atau kondisi di tempat kerja. Dugaan faktor-faktor lingkungan seperti lingkungan fisik yang tidak nyaman, hubungan kerja yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, dan kurangnya dukungan dari manajemen dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang serupa dilakukan oleh Herlina (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada

karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Padang. Hasil penelitian yang didapatkan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel kompensasi diukur dengan gaji, tunjangan, dan bonus, sedangkan variabel lingkungan kerja diukur dengan faktor fisik, sosial, dan psikologis. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian tersebut menerangkan bahwa permasalahan mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan harus dilakukan pada karyawan-karyawan Bank yang bekerja disekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru.

Lingkungan kerja yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mosley & Irvine (2020), iklim kerja yang kondusif dapat dibangun melalui hubungan antar karyawan yang baik, peluang pengembangan karier, dukungan emosional, serta perhatian terhadap kesejahteraan fisik. Penelitian oleh Angrainy (2020) menunjukkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Hal serupa ditemukan dalam penelitian oleh Masitoh (2020) dan Puspita (2020), yang mengungkapkan bahwa motivasi, karakteristik individu, serta lingkungan kerja yang optimal berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi pendidikan perlu memperhatikan elemen-elemen tersebut untuk mendukung pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Lussier & Hendon (2020) menyatakan bahwa lingkungan yang nyaman dan relasi antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Penelitian oleh Prayekti dan Pangestu (2022) serta Wahyuningsih dan Sudibjo (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja yang positif, serta kompensasi yang memadai berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, baik di sektor swasta maupun di kalangan pegawai pemerintah. Lingkungan kerja yang mendukung ini, terutama bagi generasi milenial, menjadi aspek penting yang harus terus dikembangkan oleh organisasi.

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Menurut Grant (2021), karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan inisiatif dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Penelitian oleh Latifah (2020) dan Steven & Prasetio (2020) menegaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan pengelolaan stres yang baik secara signifikan

memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan, menjadikannya salah satu faktor utama yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Cable (2021), ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, mereka cenderung lebih produktif dan termotivasi. Penelitian oleh Ayunasrah et al. (2022) dan Ramban & Edalmen (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung harus menjadi prioritas utama bagi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis Structural Equation Model (SEM), dimana metode statistik ini yang memudahkan peneliti untuk menguji model konseptual kompleks yang melibatkan hubungan antara variabel laten (yang tidak dapat diukur langsung) dan variabel observasi (yang dapat diukur) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bekerja pada Bank disekitar Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru. Responden didalam penelitian ini ditentukan sebanyak 200 responden untuk dapat memenuhi kebutuhan perhitungan SEM dengan metode pengumpulan data menggunakan pembagian kuesioner dan wawancara kepada setiap responden didalam penelitian ini (Sugiyono, 2019). Adapun hasil uji hipotesis ditentang mengenai besaran pengaruh antar variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Besaran Persentase Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Indikator
82% – 100%	Pengaruh Sangat Kuat
49% – 81%	Pengaruh Kuat
17% – 48%	Pengaruh Cukup Kuat
5% – 16%	Pengaruh Tidak Kuat
0% – 4%	Pengaruh Sangat Tidak Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

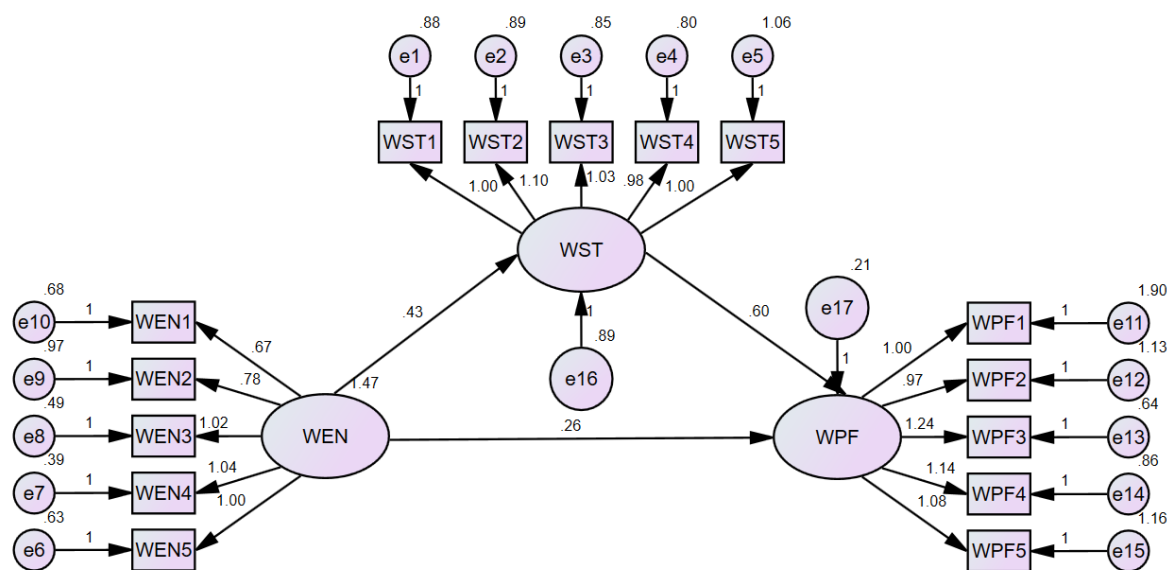
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden didalam penelitian ini merupakan karyawan-karyawan bank yang bekerja pada Jl. Ahmad Yani KM 30 sampai dengan KM 36 di Kota Banjarbaru, dimana pada jalan lintas kota dan provinsi tersebut terdapat Bank BPR Dana Permata Lestari, Bank Bukopin, Bank Muamalat, Bank Kalsel, Bank Danamon dan Bank BRI yang diduga terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelusuran menyebutkan bahwa penelitian ini menemukan 111 perempuan dan 89 laki-laki dari total 200 responden didalam penelitian ini. Hal ini ditemukan bahwa perempuan yang bekerja dilingkungan bank rata-rata pada bagian front office seperti bekerja bagian teller sampai dengan customer service.

Selanjutnya usia rata-rata yang ditemukan sebagai responden adalah usia dibawah 25 tahun dengan 122 responden, sisanya adalah usia diatas 25 tahun sampai dan bahkan diatas 36 tahun. Masa kerja karyawan ditemukan bahwa 134 karyawan memberikan pernyataan bahwa mereka telah bekerja selama 3 tahun sampai dengan 5 tahun, sedangkan sisanya ada yang bekerja dibawah 3 tahun dan diatas 5 tahun.

Namun yang menjadi perhatian adalah penghasilan karyawan-karyawan tersebut, dimana rata-rata karyawan dengan jumlah 156 orang memberikan pernyataan bahwa mereka menerima penghasilan perbulan adalah diantara Rp 4.000.000 sampai dengan Rp 5.000.000, walaupun ketetapan nilai Upah Minimum Regional Kota Banjarbaru pada tahun 2023 adalah sebesar Rp3.149.977,65. Nilai penghasilan diluar upah minimum regional Kota Banjarbaru tersebut memberikan pernyataan bahwa para karyawan-karyawan tersebut menerima penghasilan diluar sebagai karyawan bank tempat mereka bekerja.

Pada penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS, dimana selanjutnya akan dianalisis mengenai model penelitian yang akan ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka indeks kesesuaian model dapat diukur dan dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Kesesuaian Model Penelitian

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
Ukuran Kesesuaian Absolut			
Chi-Square	-	50,431	
Degree of Freedom (DF)	-	77	
p-value	≥ 0,050	0,056	Fit
CMIN/DF	≤ 2,000	1,879	Fit
Adjusted Goodnes of Fit (GFI)	≥ 0,900	0,956	Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	≤ 0,080	0,077	Fit
Ukuran Kesesuaian Komparatif			
Adjusted Goodnes of Fit Index (AGFI)	≥ 0,900	0,901	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0,900	0,908	Fit
Tucker Lewis Index (TLI)	≥ 0,900	0,989	Fit

Berdasarkan olah data maka pada hasil uji kesesuaian model menunjukkan hasil ‘Fit’, sehingga analisis didalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung dengan hubungan antar variabel didalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	WPF <--- WEN	0,257	0,057	4,495	***	Positif & Signifikan
H2	WST <--- WEN	0,434	0,072	6,050	***	Positif & Signifikan
H3	WPF <--- WST	0,601	0,090	6,682	***	Positif & Signifikan

Dengan nilai *C.R.* > 2,000 dan nilai *P* < 0,050, maka hasil uji hipotesis berdasarkan hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini, seluruh variabel dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan secara langsung.

Tabel 6. Standardized Regression Weights

Hipotesis	Hubungan	Coefficients Determination	Kesimpulan
H1	WPF <--- WEN	0,323	Pengaruh Cukup Kuat
H2	WST <--- WEN	0,487	Pengaruh Cukup Kuat
H3	WPF <--- WST	0,674	Pengaruh Kuat

Seluruh hipotesis yang diberikan menunjukkan bahwa nilai uji pengaruh langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pada hipotesis yang pertama memberikan kesimpulan dapat mempengaruhi secara cukup kuat karena nilai *Coefficients Determination* sebesar 0,323 atau 32,3%, selanjutnya pada hasil uji hipotesis yang kedua memberikan kesimpulan dapat mempengaruhi cukup kuat pula dengan nilai *Coefficients Determination* sebesar 0,487 atau 47,7%. Pada hipotesis yang ketiga menunjukkan pengaruh yang kuat, dimana nilai *Coefficients Determination* sebesar 0,674 atau 67,4% ditunjukkan hasil uji hipotesis ini.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung atas hasil uji hipotesis ini memberikan kesimpulan sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	WPF <--- WST <--- WEN	0,261	0,001	Positif & Signifikan

Pada hasil uji hipotesis keempat mengenai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya nilai Standardized Indirect Effects atas pengaruh tidak langsung sebesar 0,328 atau 32,% yang menunjukkan pengaruh tidak langsung memiliki dampak pengaruh yang cukup kuat.

Lingkungan kerja di sektor perbankan memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan karyawan. Manajemen perbankan perlu memandang investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, baik dari segi infrastruktur fisik, teknologi, maupun budaya organisasi, sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Selain aspek fisik, faktor psikososial seperti budaya organisasi, hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan juga berperan signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan loyalitas, serta memastikan kepuasan pelanggan, sehingga berkontribusi pada keberlanjutan bisnis dan reputasi bank.

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen kritical yang memengaruhi kinerja di sektor perbankan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen, yang berdampak positif pada efisiensi dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup perbaikan lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan. Dengan memastikan kepuasan kerja yang tinggi, manajemen bank dapat meningkatkan retensi karyawan, konsistensi kinerja, dan daya saing di pasar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas fisik, hubungan interpersonal, maupun dukungan manajemen, berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan efisiensi, moral, dan kualitas pelayanan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung lebih produktif, loyal, dan mampu beradaptasi dengan inovasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat meningkatkan stres, menurunkan motivasi, dan mengakibatkan penurunan kinerja serta retensi karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam lingkungan kerja yang optimal adalah strategi penting untuk memastikan keberhasilan operasional dan reputasi jangka panjang bank.

Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor kritical yang memengaruhi kinerja karyawan dan bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Karyawan yang puas menunjukkan komitmen, dedikasi, dan motivasi tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan pelayanan nasabah. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan karyawan, termasuk peningkatan lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami peran strategis kepuasan kerja, manajemen bank dapat merancang kebijakan yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung keberlanjutan dan daya saing institusi di pasar yang kompetitif.

REFERENCES

- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Bailey, C., & Fletcher, L. (2020). *The New Science of HR Performance: Transforming Employee Evaluations for Better Results*. New York, NY: Routledge.

- Buckingham, M., & Goodall, A. (2019). *Nine Lies About Work: A Freethinking Leader's Guide to the Real World*. Harvard Business Review Press.
- Cable, D. M. (2021). *Exceptional: Build Your Personal Highlight Reel and Unlock Your Potential*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Grant, A. M. (2021). *Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know*. New York, NY: Viking.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. SAGE Publications.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Mosley, E., & Irvine, D. (2020). *Making Work Human: How Human-Centered Companies are Changing the Future of Work and the World*. McGraw-Hill Education.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Harlow, UK: Pearson.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2019). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill Education.
- Undang-undang (UU) Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan
- Wahyuningsih, W., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 439.